

СРОЧНЫЕ СЛУЖЕБНЫЕ КОНТРАКТЫ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ГРАЖДАНСКИМИ СЛУЖАЩИМИ КАК ИНСТРУМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Коды JEL: M1, M12, M53

Зеленцова С. Ю., кандидат экономических наук, доцент, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: zelencova_su@surgu.ru; SPIN-код: 1892-0167

Кауфман Н. Ю., кандидат экономических наук, доцент, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: kaufman_nju@surgu.ru; SPIN-код: 4966-0185

Поступила в редакцию 14.06.2023. Принята к публикации 26.06.2023

Аннотация

Актуальность темы. *Срочные служебные контракты с государственными гражданскими служащими является эффективным инструментом кадровой политики в субъектах Российской Федерации и поэтому совершенствование практики их внедрения объективно необходимо.*

Цель. *Разработка предложений по расширению направлений внедрения срочных служебных контрактов на государственной гражданской в субъектах Российской Федерации.*

Методология. *Методы логического анализа опыта внедрения срочных служебных контрактов на государственной гражданской службе в субъектах Российской Федерации.*

Результаты и выводы. *На основе анализа сделаны выводы о возможности повышения эффективности государственной кадровой политики путем устранения ограничений при внедрении срочных служебных контрактов на государственной гражданской службе. Предложение о расширении направлений внедрения срочных контрактов в систему государственной гражданской службы позволит обеспечить более эффективную реализацию кадровой политики, закрепить новые стандарты качества и внедрить лучшие HR-практики в работе с кадрами в субъектах Российской Федерации. Кадровая политика в отношении государственных гражданских служащих в субъектах Российской Федерации осуществляется строго в соответствии с правовыми нормами российского законодательства, но требует учитывать специфику требований к деятельности конкретного служащего Российской Федерации.*

Область применения. *Сфера управления кадрами на государственной гражданской службе в субъектах Российской Федерации.*

Ключевые слова: *кадровая политика, срочные контракты, государственные гражданские служащие.*

UDC 351: 35.088.6

FIXED-TERM SERVICE CONTRACTS WITH STATE CIVIL SERVANTS AS A TOOL OF PERSONNEL POLICY IN THE SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

JEL Codes: M1, M12, M53

Zelentsova S. Yu., PhD in Economics, Associate Professor, Surgut State University, Surgut, Russia
E-mail: zelencova_su@surgu.ru; SPIN: 1892-0167

Kaufman N. Yu., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Surgut State University, Surgut, Russia

E-mail: kaufman_nju@surgu.ru; SPIN code: 4966-0185

Annotation

The relevance of the topic. *Fixed-term service contracts with state civil servants are an effective tool of personnel policy in the constituent entities of the Russian Federation and therefore improving the practice of their implementation is objectively necessary.*

Goal. *Development of proposals to expand the areas of implementation of fixed-term service contracts in the state civil service in the subjects of the Russian Federation.*

Methodology. *Methods of logical analysis of the experience of the introduction of fixed-term service contracts in the state civil service in the subjects of the Russian Federation.*

Results and conclusions. *Based on the analysis, conclusions are drawn about the possibility of improving the effectiveness of the state personnel policy by eliminating restrictions when introducing fixed-term service contracts in the state civil service. The proposal to expand the areas of implementation of fixed-term contracts in the public civil service system will ensure more effective implementation of personnel policy, consolidate new quality standards and introduce the best HR practices in working with personnel in the subjects of the Russian Federation. The personnel policy in relation to state civil servants in the subjects of the Russian Federation is carried out strictly in accordance with the legal norms of Russian legislation, but requires taking into account the specifics of the requirements for the activities of a particular employee of the Russian Federation.*

Scope of application. *The sphere of personnel management in the state civil service in the subjects of the Russian Federation.*

DOI: 10.22394/1997-4469-2023-60-1-118-122

Введение

Государственная гражданская служба на протяжении последних десятилетий претерпевает ряд существенных изменений. В рамках реформы государственной гражданской службы важнейшим из принятых законов стал Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹. В субъектах Российской Федерации поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным и иным требованиям, предусмотренным законодательством о государственной гражданской службе. Оценка профессионального уровня кандидатов предусматривает проведение кандидатами следующих оценочных мероприятий:

- оценку нормативно-правовой компетентности;
- оценку уровня грамотности и культуры речи;
- оценку уровня информационной грамотности;
- оценку уровня владения иностранным языком;

— собеседование на основе мотивационного эссе.

Оценочные мероприятия проходят кандидаты, соответствующие квалификационным требованиям и не имеющие ограничений, связанных с государственной гражданской службой, в форме тестирования.

Проведение оценочных мероприятий организует уполномоченный орган власти субъекта Российской Федерации. Собеседование на основе мотивационного эссе проводит Комиссия при Губернаторе субъекта Российской Федерации с привлечением заинтересованных должностных лиц, представителей образовательных и общественных организаций. Участие экспертного сообщества в оценке профессионального уровня кандидатов организует Департамент государственной службы субъекта по поручению Губернатора посредством использования средств массовой информации и информационно-телекоммуникационных технологий в установленные поручением сроки. С учетом результатов оценочных мероприятий Комиссия путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на ее заседании членов принимает решение:

— рекомендовать кандидата к включению в резерв управленческих кадров и направить свои рекомендации Губернатору автономного округа для принятия решения;

— не рекомендовать кандидата к включению в резерв управленческих кадров.

В случае если кандидат, независимо от причин, не прибыл для участия в конкурсе в соответствии с графиком его проведения,

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/f2098ea2a02649dbfb564c92c24dd4b4acf46eff/

по решению Комиссии он признается не прошедшим конкурс¹.

Срочные служебные контракты на государственной гражданской службе в субъектах Российской Федерации

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» для замещения должности гражданской службы представитель нанимателя может заключать с гражданским служащим:

1) служебный контракт на неопределенный срок;

2) срочный служебный контракт.

Срочный служебный контракт на срок от одного года до пяти лет заключается, если иной срок не установлен Федеральным законом. Срочный служебный контракт заключается в случаях, когда отношения, связанные с гражданской службой, не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом категории замещаемой должности гражданской службы или условий прохождения гражданской службы, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами. Срочный служебный контракт заключается в случае:

1) замещения отдельных должностей гражданской службы категории «руководители», а также должностей гражданской службы категории «помощники (советники)»;

2) замещения должности гражданской службы на период отсутствия гражданского служащего, за которым в соответствии с настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами сохраняется должность гражданской службы;

3) замещения должности гражданской службы после окончания обучения гражданином, заключившим договор о целевом обучении в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования с обязательством последующего прохождения гражданской службы;

4) замещения должности гражданской службы в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, иных представительствах Россий-

ской Федерации и представительствах государственных органов, находящихся за пределами территории Российской Федерации;

5) замещения должности гражданской службы в государственном органе, образованном на определенный срок или для выполнения определенных задач и функций;

6) замещения временной должности гражданской службы или должности гражданской службы на период временного отсутствия гражданского служащего по соглашению сторон служебного контракта;

7) замещения должности гражданской службы, по которой частью 14 статьи 50 настоящего Федерального закона установлен особый порядок оплаты труда;

8) в иных случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами.

Выделяют четыре категории должностей государственной гражданской службы:

— руководители (в том числе заместители руководителей);

— помощники (советники);

— специалисты;

— обеспечивающие специалисты.

На данный момент наиболее распространенной формой трудового договора для всех категорий должностей государственной гражданской службы является бессрочный трудовой контракт, условия расторжения которого довольно строгие. Для заключения такого контракта необходимо пройти через продолжительные конкурсные процедуры, что препятствует отбору лучших кадров, а также отталкивает от государственной службы наиболее конкурентоспособных специалистов. Кроме того, отсутствует возможность принять на государственную гражданскую службу на фиксированный срок, даже при условии желания соискателя и работодателя. Такая усложненная и долгая процедура найма заметно затрудняет процесс управления кадрами на государственной службе, так как реализация любого кадрового решения требует больших временных и административных издержек. В результате конкурс, являясь единственным механизмом попадания на государственную гражданскую службу, существенно ограничивает возможности кадрового развития².

¹ Методика проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, на включение в кадровый резерв Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа — Югры [Электронный ресурс]. URL: <https://depgs.admhmao.ru/vakansii/2142750/metodika-provedeniya-konkursov-na-zameshchenie-vakantnykh-dolzhnostey-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-s/>

² Байтеряков С. В., Барышникова А. В., Копыток В. И., Филиппова А., Шубина Д. О. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения [Электронный ресурс] / под ред. М. С. Шклярук. М. : Счетная палата Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021 — 118 с. URL: https://ach.gov.ru/upload/pdf/записка_кадры_30.04.2021.pdf

Из всего перечня должностей, срочный служебный контракт заключается по должностям из категорий «руководители» и «помощники (советники)», а следовательно, на государственной гражданской службе использование срочных контрактов допустимо лишь в ограниченном ряде случаев. При этом, срочный контракт является инструментом гибкой кадровой политики, который позволяет в краткие сроки обновить кадровый состав и обеспечить найм высококвалифицированных специалистов, не готовых проходить длительные конкурсные отборы. Возможность расширения списка допустимых ситуаций, в которых право применения срочных контрактов было бы легитимным, позволит решить большинство кадровых проблем на государственной гражданской службе в субъектах Российской Федерации. Срочные контракты позволяют:

— сократить время и ресурсы для привлечения к участию в государственных проектах опытных экспертов и внедрить проектные срочные контракты;

— сделать успешную работу по срочному контракту основанием для заключения бессрочного контракта, что станет инструментом мотивации специалистов;

— предоставить возможность получить молодым специалистам опыт работы на государственной гражданской службе и восполнить потребность в кадрах в субъектах Российской Федерации.

В случае если срочные контракты будут выведены из нормативных требований обязывающих проводить конкурсные процедуры, процесс рекрутирования сотрудников позволит существенно обновить кадровый состав на государственной гражданской службе. По истечении срока контракта трудовые отношения могут быть прекращены, заключен новый срочный контракт или предложена постоянная позиция (бессрочный контракт). При этом заключение срочного контракта, не должно быть обязательной процедурой для всех начинающих специалистов, если они соответствуют всем требованиям и готовы проходить конкурсные процедуры в полном объеме. Устраивающиеся впервые на государственную гражданскую службу могут так же претендовать на бессрочный контракт.

Срочные проектные контракты также необходимо внедрить с целью повышения эффективности реализации национальных проектов, для реализации которых требуется привлечение узких специалистов или экспертов на ограниченный срок действия контракта¹. В отличии

от срочных контрактов для новых специалистов, срочные проектные контракты не предусматривают дальнейшее трудоустройство на постоянной основе. Для таких контрактов необходимо обеспечить особый порядок оплаты труда, зависящий от результатов работы, требования к опыту и навыкам работы, условиям труда в зависимости от потребностей проекта. В срочные контракты для высших руководителей необходимо включить ключевые индикаторы эффективности работы. К тому же, заключение срочных контрактов повысит мотивацию государственных гражданских служащих, так как в случае неэффективности по истечению сроков контракта, дальнейшего заключения контракта не будет.

Заключение

Предложение о расширении внедрения срочных контрактов в систему государственной гражданской службы позволит эффективнее реализовывать кадровую политику, закрепить новые стандарты качества и внедрит лучшие HR-практики в работе с кадрами в субъектах Российской Федерации.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

ЛИТЕРАТУРА

1. О государственной гражданской службе РФ : федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ [Электронный ресурс]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/f2098ea2a02649dbfb564c92c24dd4b4acf46eff/

2. Методика проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, на включение в кадровый резерв Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа — Югры [Электронный ресурс]. — URL: <https://depgs.admhmao.ru/vakansii/2142750/metodika-provedeniya-konkursov-na-zameshchenie-vakantnykh-dolzhnostey-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-s/>

3. Байтеряков С. В. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения [Электронный ресурс] / С. В. Байтеряков, А. В. Барышникова, В. К. Копыток, А. Филипова, Д. О. Шубина ; под ред. М. С. Шклярук. — Москва : Счетная пала-

¹ Зеленцова С. Ю., Кауфман Н. Ю. Цифровая трансформация государственного управления как результат национальных проектов в субъектах Российской Федерации // Регион: системы, экономика, управление. 2021. № 2 (53). С. 32—37.

та Российской Федерации, Центр перспективных управленческих решений, 2021 — 118 с. — URL: https://ach.gov.ru/upload/pdf/записка_кадры_30.04.2021.pdf

4. Зеленцова С. Ю. Цифровая трансформация государственного управления как результат национальных проектов в субъектах Российской Федерации / С. Ю. Зеленцова, Н. Ю. Кауфман // Регион: системы, экономика, управление. — 2021. — № 2 (53). — С. 32—37.

LITERATURE

1. On the State Civil Service of the Russian Federation : Federal Law No. 79-FZ of 27.07.2004 [Electronic resource]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/f2098ea2a02649dbfb564c92c24dd4b4acf46eff/

2. The methodology of conducting competitions for the vacant position of the state civil service of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra, for inclusion in the personnel reserve of the

Department of State Civil Service and Personnel Policy of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra [Electronic resource]. — URL: <https://dep.gs.admhmao.ru/vakansii/2142750/metodika-provedeniya-konkursov-na-zameshchenie-vakantnykh-dolzhnostey-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-s/>

3. Bayteryakov S. V. Personnel policy in the civil service: current problems and necessary changes [Electronic resource] / S. V. Bayteryakov, A. V. Baryshnikova, V. K. Kopyt, A. Filippova, D. O. Shubina : edited by M. S. Shklyaruk. — Moscow : Accounts Chamber of the Russian Federation, Center for Advanced Management Solutions, 2021 — 118 p. — URL: https://ach.gov.ru/upload/pdf/записка_кадры_30.04.2021.pdf

4. Zelentsova S. Yu. Digital transformation of public administration as a result of national projects in the subjects of the Russian Federation / S. Yu. Zelentsova, N. Yu. Kaufman // Region: systems, economics, management. — 2021. — № 2 (53). — Pp. 32—37.

УДК 321.02

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ОБЛАСТИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ

Коды JEL: Z18, R59

Седых К. В., аспирант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия
E-mail: kafppu@vrn.ranepa.ru

Слинько А. А., доктор политических наук, профессор, заведующий кафедрой политологии и политического управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия
E-mail: kafppu@vrn.ranepa.ru

Поступила в редакцию 25.05.2023. Принята к публикации 26.06.2023

Аннотация.

Актуальность темы. Особенности современной политики российского государства по вопросам развития национального электроэнергетического комплекса обусловлены необходимостью обеспечения энергетической безопасности России как важного направления государственной политики.

Цель. Проанализировать современную политику Российской Федерации по совершенствованию отечественной электроэнергетики с акцентом на технологические и институциональные проблемы функционирования отрасли, решение которых необходимо для дальнейшего развития электроэнергетической сферы.

Методология. Используются такие методы научного исследования как сравнительный метод, исторический метод, анализ источников.

Результаты и выводы. Экономическая основа стабилизации политической системы России подкрепляется консолидирующей ролью страны на мировом энергетическом рынке. Борьба за энергетические ресурсы является важнейшим фактором современного мирового политического процесса, динамика развития которого под влиянием глобализации приобретает новые черты.

Неоспоримым фактом является социальная и экономическая важность электроэнергетического сектора для национального и международного рынков. Геополитическое значение энергети-